

# ¿Cómo conseguir un ambiente óptimo en las oficinas TIC?

Los expertos en Recursos Humanos coinciden en que es mejor tener salas grandes donde quepan varios empleados y guardar pequeñas oficinas para relajarse o llevar a cabo reuniones privadas.

Entre despacho y despacho mesas de billar, gimnasio, sillones vibradores y diversas áreas de descanso con máquinas de snacks y futbolines, amplias salas de reunión y cafetería a todo lujo. Eso, de forma general, resumiría el aspecto de las oficinas de Google en Zúrich. Mireia Vidal, directora de Recursos Humanos de [Google](#) en España y Portugal dice que la empresa piensa, desde su fundación, "que el mejor ambiente de trabajo es aquel en el que el empleado está casi tan a gusto como en su propia casa".

José Manuel Fernández, Director de RRHH de [Toshiba](#) Information Systems España, afirma que este tipo de esfuerzos que las diversas compañías llevan a cabo, "**están muy valorados por los empleados**".

Sin embargo, hay gente que no está tan convencida de las ventajas de este sistema de trabajo. Uno de ellos es Constantino Fernández, director general de la consultora [ALTIA](#) que, aunque reconoce que le parece interesante, considera que "la oficina es básicamente un lugar de trabajo y eso es lo que debe ser". Fernández afirma que es necesario y "sano" salir de la oficina para realizar este tipo de actividades en vez de llevarlas a cabo en el entorno de trabajo.

Tomás Ruíz, director de Recursos Humanos de [Safelayer Secure Communications](#), también considera que, a pesar de que es necesario que haya "oportunidades para que el trabajador se pueda relajar", cree que "debe haber una disciplina de trabajo y de dinámica de toma de decisiones que no se basa en relajarse sino en ser productivo laboralmente".

De todos modos, como bien dice Pilar Soldevila, directora del grupo [Montaner & Asociados](#), empresa especializada en Recursos Humanos, este tipo de instalaciones "pueden mejorar el rendimiento, pero es algo que sólo se pueden permitir las grandes instalaciones".

Entonces ¿qué es lo que las empresas TIC deben saber a la hora de distribuir sus instalaciones? Todos los expertos en Recursos Humanos están de acuerdo en que **los espacios abiertos son fundamentales para crear un buen ambiente** en las oficinas.

Mireia Vidal asegura que en su compañía se busca personas que sepan trabajar tanto de forma individual como en equipos por lo que sus oficinas intentan combinar diversos espacios para que todo sea posible. Pero Vidal asegura que la estructura interna de las oficinas de Google permite que haya "movilidad y libertad", y por tanto sus instalaciones no cuentan con muchos despachos, "sino que son espacios abiertos, con salas comunes tanto para trabajar como para esparcimiento y relax".

[Microsoft Ibérica](#), por su parte, lleva a cabo un método más complicado pero que según Fernando Carneros, Real State & Facility Manager de la empresa, es eficaz. Microsoft ha realizado un estudio analizando los ratios de ocupación y los perfiles de cada puesto y, según Carneros, "se han redistribuido los departamentos, organizando los puestos de trabajo no asignados según las necesidades de proximidad entre unos y otros empleados". Como cada una de estas áreas cuenta

“con una zona de puestos fijos y otra de puestos flexibles”, se ha podido redistribuir el espacio de modo que se han incrementado los puestos disponibles en un 300 por ciento sin necesidad de ampliar la superficie.

Constantino Fernández, habla de modo más general: destaca que las salas deben ser espacios abiertos “con mesas amplias formando grupos de trabajo, con buena iluminación, espacios limpios”... y que varios empleados deben trabajar en una misma sala. Tomás Ruíz confirma la **importancia que tiene que las oficinas puedan facilitar el contacto informal y directo** entre los trabajadores cuando tengan alguna duda, en vez de tener que comunicarse a través del mail.

Aunque todos consideran positivo para un mejor ambiente de trabajo la existencia de despachos grandes que sean compartidos por varios empleados, todos los expertos en derecho humanos citados anteriormente consideran básico y necesario en las oficinas de las empresas TIC de hoy en día para que sean productivas poder ofrecer salas de reunión y dispersión.

Pilar Soldevila define la estructura óptima de una forma muy simple: “Todo el equipo en un ambiente (sala diáfana) y-además- despachos individuales a disposición según necesidades, para atención de clientes, reuniones, etc.”

Lugares en los que los empleados puedan unirse para discutir o trabajar acerca de temas más complicados, llevar a cabo reuniones o lugares de esparcimiento en los que los empleados puedan conversar entre ellos y tomar un descanso entre las largas horas de trabajo.

La oficina de Microsoft Ibérica, que ha sido **elegida por ‘Best Place to Work Institute’ como la mejor empresa para trabajar en España** en 2007 y en 2008, cuenta con áreas alternativas de trabajo que Fernando Carneros destaca. Por ejemplo, la ‘zona Club’ que está “dedicada al trabajo informal o en colaboración, y los ‘phone booths’, que permiten desarrollar tareas de tipo confidencial, reuniones de dos personas, llamadas telefónicas...”.

Por su parte Google, cuya máxima, como se ha señalado anteriormente y como bien explica Mireia Vidal, se basa en “cumplir una serie de requisitos para que el trabajador tenga a su disposición la máxima comodidad para su trabajo”, procura contar siempre con varias salas de relax y desconexión. Estas instalaciones dependen del tamaño de la oficina pero, según Vidal, “siempre habrá unos mínimos espacios para este cometido”.

Otra característica que **destaca en las instalaciones de Google es la situación de pizarras y paneles en todas las oficinas** con el objetivo de que los empleados puedan plasmar sus ideas y sugerencias “con total libertad”.

‘Buen rollo’ entre directivos y empleados.

“Escuchar y comunicar”, dos factores importante que Pilar Soldevila destaca como básicos en la relación entre los jefes y los trabajadores. Por su parte, José Manuel Fernández de Toshiba considera importante crear condiciones adecuadas para que haya un ambiente de confianza. Además, también es importante según Fernández, que exista “una cultura del error, dentro de lo razonable para que no haya miedo a tomar decisiones”.

Constantino Fernández de Altia, por su parte, añade como importante explicar “la estrategia de la empresa, los objetivos y los planes para alcanzarlos y favorecer un clima de diálogo y participación de todas las personas” para que así puedan implicarse en el proyecto de la empresa.

Microsoft, procura no medir a los trabajadores por las horas que pasa en el despacho, sino por sus objetivos y resultados. Fernando Carneros destaca algo muy importante de este nuevo entorno laboral y es que hace “a las personas dueñas de sus responsabilidades aumenta su productividad y

su implicación con la empresa". Gracias a esta implicación, los directivos pueden depositar mayor confianza en sus trabajadores ya que estos, al hacerse más responsables, se van autoevaluando constantemente.